BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global dan persaingan bisnis yang semakin ketat, disebabkan karena perusahaan menjadi semakin beragam. Sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi setiap perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan atau organisasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena manajemen Sumber daya manusia satu kesatuan dan tidak bisa lepas dari dunia perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai penggerak jalannya operasional sebuah perusahaan atau organisas (Sabrina, 2024).

Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan wajib mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sinaga, (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan ini menilai kinerja karyawan adalah untuk memberikan gagasan kepada atasan tentang bagaimana meningkatkan sikap karyawan. Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja.

Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, menjadi fondasi utama untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi

memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efektif, adaptif terhadap perubahan, dan berkontribusi pada inovasi organisasi. Namun, di banyak lembaga, kekurangan kompetensi sering kali disebabkan oleh kurangnya pelatihan berkelanjutan, yang menyebabkan ketidak sesuaian antara deskripsi pekerjaan dan kemampuan aktual. Sedangkan menurut (Susijawati *et al,* 2023) kompetensi sebagai karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan efektif dan unggul kinerja dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Dan Menurut (Idayanti *et al*, 2024) Kompetensi terdiri dari spesifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap serta penerapannya dalam suatu pekerjaan berdasarkan kriteria kinerja yang diperlukan dalam suatu pekerjaan yang meliputi: Keterampilan tugas, Keterampilan manajemen tugas, keterampilan manajemen yang mungkin, Berpikir Kritis, Keterampilan Lingkungan Pekerjaan/Peran, dan Keterampilan Adaptif. Hal ini diperburuk oleh beban kerja yang tinggi, di mana karyawan harus menangani volume tugas melebihi kapasitas, seperti double job akibat kekurangan tenaga kerja. Beban kerja yang tidak optimal dapat menimbulkan stres, penurunan motivasi, dan akhirnya menurunkan kinerja secara keseluruhan, sebagaimana dijelaskan dalam teori Job Demands-Resources (JD-R) oleh Bakker dan Demerouti (2017), yang menyatakan bahwa tuntutan kerja berlebih tanpa sumber daya yang memadai (seperti kompetensi) akan menghambat performa. Menurut Rahmawati dan Wicaksono (2025), kompetensi karyawan berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja individu di lingkungan kerja. karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kinerja karena menyebabkan stres dan kelelahan

kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. disebabkan oleh beberapa faktor seperti usaha yang dikeluarkan, tuntutan tugas, serta tingkat kinerja karyawan (Kyndt *et al*., 2010) dalam (Idayanti *et al*., 2020). Beban kerja yang dirasa terlalu berat akan berpengaruh pada fisik maupun emosional karyawan, tetapi apabila beban kerja dirasa terlalu sedikit dapat menimbulkan efek monoton bagi karyawan selama menjalankan pekerjaannya (Jannah, 2021). Beban kerja dapat dikatakan optimal apabila seorang tenaga kerja berada pada pekerjaan yang tepat dan mampu untuk menghadapi beban kerja yang diberikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan terkait pemberian beban kerja agar lebih efektif dan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat menerima beban kerja yang maksimal yang berpengaruh pada kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan itu sendiri.

Setiap tenaga kerja tentu memiliki kemampuan masing-masing dalam menghadapi beban kerjanya. Namun, di Indonesia sendiri beban kerja telah diatur oleh Permendagri Nomor 12 tahun 2008 yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah profesi yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau bagian tubuh, dihitung melalui kapasitas kegiatan dengan memperhatikan norma durasi (Haryati *et al*., 2023). Dengan demikian, agar beban kerja dapat berdampak positif

terhadap kinerja karyawan, faktor internal dan eksternal seperti jumlah target yang harus dicapai, kondisi kerjanya, serta standar kerja yang sekiranya memengaruhi beban kerja perlu diatur secara cermat agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Schultz & Schultz, 2010 dalam Sitohang *et al*., 2022). Sejalan dengan hasil penelitian Idayanti *et al*. (2020) dan Sitohang *et al*. (2022) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mana menunjukkan bahwa dengan pengaturan kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

PT Literindo Berkah Karya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa literasi dan pendidikan, menyediakan layanan seperti penerbitan buku, pelatihan, dan solusi edukasi untuk mendukung pengembangan masyarakat. Perusahaan ini berperan sebagai lembaga jasa yang melaksanakan tugas pengelolaan konten edukasi demi kepentingan masyarakat (pelanggan), dengan kewajiban untuk memberikan pelayanan terbaik guna meningkatkan kepuasan dan literasi masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi sangat dibutuhkan, di mana hal ini didukung oleh kinerja karyawan yang efektif. Fenomena penelitian berkaitan dengan kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Literindo Berkah Karya, yang dapat memberikan wawasan untuk meningkatkan efisiensi operasional seperti produksi konten dan layanan pelanggan.

Berdasarkan uraian di atas berserta didukung dengan adanya research fenomena, dan kontradiksi, oleh karena itu penelitian tertarik melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1 Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Literindo Berkah Karya Kota Malang?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Literindo Berkah Karya Kota Malang?

3. Apakah kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Literindo Berkah Karya Kota Malang.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Literindo Berkah Karya Kota Malang.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Literindo Berkah Karya Kota Malang.

1.4 Paradigma penelitian

Paradigma penelitian dalam studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (Kompetensi, Beban kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

Penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk penelitian kausalitas, dimana penelitian ini menjelaskan sebab-akibat antara variabel-variabel yang ditelitih. Melalui paradigma ini, peneliti akan menguji apakah ada pengaruh yang signifikan dari Kompetensi dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. manfaat teoritis

- Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen dan perilaku organisasi. Khususnya mengenai hubungan antaran kompetensi, beban kerja dan kinerja karyawan.
- Penelitian ini membantu dalam memahami bagaimana kompetensi dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat akademis.

- Temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi, data dasar, dan landasan bagi peneliti lain yang ingin menjalankan penelitian yang sama atau memperluas studi ini, seperti menambahkan variabel lain atau melakukan penelitian di tempat yang berbeda.

3. Manfaat praktis

- Bagi manajemen PT Literindo Berkah Karya kota malang
    - Dasar pengambilan keputusan : temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan yang berdasarkan data untuk pihak manajemen dalam meracang, menilai, dan meningkatkan kebijakan serta

program yang berkaitan dengan mengelola pelatihan di tempat kerja.

- Peningkatan kinerja organisasi: apabila terdapat dampak positif yang terbukti, manajemen dapat memberikan perhatian lebih pada mengelola pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. jika karyawan menunjukkan bahwa beban kerja berlebih menurunkan kinerja karyawan. perusahaan bisa menerapkan kebijakan seperti rotasi tugas atau fleksibilitas waktu kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas serta kinerja keseluruhan organisasi.

1.6 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada karyawan "PT Literindo Berkah Karya" sebagai lokasi penelitian, dengan fokus pada pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan meliputi kompetensi (X_1), yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, serta beban kerja (X_2), yang mencakup volume dan intensitas pekerjaan. Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Literindo Berkah Karya, baik keryawan tetap maupun kontrak, yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.